



OFICINA DIRECTOR NACIONAL  
E115482/2026

DICTAMEN:

319/30

**ACTUACIÓN:**

Se deja sin efecto la doctrina contenida en el Dictamen N°747/39 de 17.11.2025.

**MATERIAS:**

Negociación colectiva; instrumento colectivo; artículo 320 del Código del Trabajo; acuerdo marco; acuerdo colectivo; modalidades de negociación colectiva; competencia de la Dirección del Trabajo; principio de juridicidad; reconsideración de doctrina.

**RESUMEN:**

Se acoge la solicitud de reconsideración presentada por la Asociación Gremial de Empresarios para la Minería y Rubros Asociados (AGEMA) y se deja sin efecto la doctrina contenida en el Dictamen N°747/39 de 17.11.2025.

El acuerdo marco celebrado con fecha 23.11.2022 entre la Confederación de Trabajadores del Cobre, la Asociación Gremial de Empresarios para la Minería y Rubros Asociados (AGEMA) y CODELCO Chile no constituye instrumento colectivo del artículo 320 del Código del Trabajo, por no ajustarse a las reglas previstas en el Libro IV del referido Código.

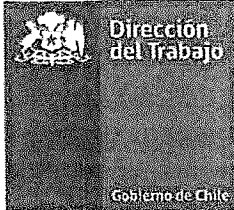
Esta Dirección no se encuentra facultada para calificar el acuerdo marco como una categoría de acuerdo colectivo atípico producto de la negociación colectiva, por carecer dicha categoría de reconocimiento en el ordenamiento jurídico, conforme al principio de juridicidad y a la reserva legal del artículo 19 N°16 inciso quinto de la Constitución Política de la República, que entrega al legislador la fijación de las modalidades y procedimientos de la negociación colectiva.

No procede el registro del referido acuerdo marco en la Inspección del Trabajo, por circunscribirse el registro del artículo 320 inciso final del Código del Trabajo a los instrumentos colectivos celebrados conforme a las reglas del Libro IV.

La calificación del eventual incumplimiento del acuerdo marco como práctica desleal o antisindical, así como las controversias entre las partes sobre su contenido, alcances y efectos, son de competencia exclusiva de los Juzgados de Letras del Trabajo, conforme a los artículos 292 inciso cuarto y 420 letra a) del Código del Trabajo.

**ANTECEDENTES:**

Presentación de 30.04.2026, de la Asociación Gremial de Empresarios para la Minería y Rubros Asociados (AGEMA).



OFICINA DIRECTOR NACIONAL  
E115482/2026

Dictamen N°747/39 de 17.11.2025, de la Dirección del Trabajo.

Necesidades del Servicio.

**FUENTES:**

Constitución Política de la República, artículos 6°, 7° y 19 N°16, inciso quinto.

Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 1°, 5° letra b) y 9°.

Código Civil, artículos 19 a 24.

Código del Trabajo, artículos 292, 303, 304, 306, 314, 320, 321, 324, 327, 408 y 420.

Convenio N°98 de la Organización Internacional del Trabajo, artículo 4°.

**CONCORDANCIA:**

Dictamen N°214/4 de 15.01.2009; Ord. N°3026 de 31.07.2013; Ord. N°5956 de 14.12.2016.

03 JUL 2026

SANTIAGO,

**DE : DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO**

**A : ASOCIACIÓN GREMIAL DE EMPRESARIOS PARA LA MINERÍA Y RUBROS ASOCIADOS (AGEMA)**

**I. ANTECEDENTES**

Mediante presentación de 05.07.2024, la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) y la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT) solicitaron a esta Dirección un pronunciamiento sobre la naturaleza jurídica, alcances y efectos del acuerdo marco celebrado con fecha 23.11.2022 entre la Confederación de Trabajadores del Cobre, la Asociación Gremial de Empresarios para la Minería y Rubros Asociados (AGEMA) y CODELCO Chile.

A través del Dictamen N°747/39 de 17.11.2025, esta Dirección complementó su doctrina y concluyó que el referido acuerdo marco constituye un acuerdo colectivo atípico nacido al alero del derecho humano esencial de la libertad sindical, debiendo ser cumplido de buena fe; que su eventual incumplimiento podría implicar un atentado contra la libertad sindical; y que no existía impedimento legal para que este Servicio procediera a su registro.

Mediante presentación de 30.04.2026, la Asociación Gremial de Empresarios para la Minería y Rubros Asociados (AGEMA) solicitó dejar sin efecto el referido Dictamen N°747/39 y, en subsidio, su reconsideración. Funda su solicitud en que la calificación del acuerdo marco como acuerdo colectivo atípico carece de reconocimiento en el ordenamiento jurídico chileno, en que el registro en esta Dirección no procede respecto de instrumentos que no se ajustan al Libro IV del Código del Trabajo, y en que la calificación de eventuales conductas como prácticas antisindicales, así como la interpretación del contenido y efectos del acuerdo, son de competencia exclusiva de los Juzgados de Letras del Trabajo.



OFICINA DIRECTOR NACIONAL  
E115482/2026

Un nuevo examen de la materia, a la luz del tenor literal de las normas aplicables y de la doctrina histórica y uniforme de este Servicio sobre los acuerdos marco suscritos entre asociaciones gremiales de empleadores y organizaciones sindicales (contenida, entre otros pronunciamientos, en el Dictamen N°214/4 de 15.01.2009 y en los Ordinarios N°3026 de 31.07.2013 y N°5956 de 14.12.2016), conduce a quien suscribe a estimar que la conclusión del Dictamen N°747/39 no se concilia adecuadamente con el marco normativo vigente, motivo por el cual corresponde reconsiderarla, según se desarrolla a continuación.

## II. **NORMATIVA APLICABLE**

### ***Constitución Política de la República***

Los artículos 6° y 7° consagran el principio de juridicidad, conforme al cual los órganos del Estado deben someter su actuación a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, actuando dentro del ámbito de sus competencias y en la forma que la ley prescribe.

El artículo 19 N°16 inciso quinto reconoce que *"la negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente permita negociar"* y dispone expresamente que *"la ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica"*, entregando con ello al legislador, en forma directa y exclusiva, la determinación de las modalidades y procedimientos de la negociación colectiva.

### ***Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social***

El artículo 1° letra b) establece que la Dirección del Trabajo tiene, entre otras funciones, la de fijar de oficio o a petición de parte, por medio de dictámenes, el sentido y alcance de las leyes del trabajo. El artículo 5° letra b) confiere al Director del Trabajo la facultad de fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social. El artículo 9° letras b), c), e) y g) contempla, entre las funciones que la ley atribuye a este Servicio en el ámbito de las relaciones colectivas, las de impartir instrucciones sobre los procedimientos de mediación en los conflictos colectivos del trabajo; estudiar, proponer y divulgar los sistemas y métodos de entendimiento directo de las partes; supervigilar el desarrollo de los conflictos colectivos; mediar a petición de parte o de oficio en dichos conflictos.

### ***Código Civil***

Los artículos 19 a 24 contienen las reglas de hermenéutica legal, conforme a las cuales debe atenderse al tenor literal de la norma cuando su sentido es claro, sin desatender su texto a pretexto de consultar su espíritu, y al contexto y armonía del articulado, de manera que exista entre todas sus partes la debida correspondencia.

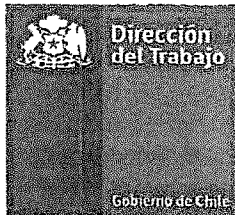
### ***Código del Trabajo***

El artículo 303 dispone que las partes deben negociar de buena fe, cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos en las disposiciones siguientes.

El artículo 304 establece el ámbito de aplicación de la negociación colectiva, disponiendo que *"la negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación y representación"*.

El artículo 306 enumera las materias objeto de la negociación colectiva.

El artículo 314 regula la negociación no reglada, disponiendo que *"en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de"*



OFICINA DIRECTOR NACIONAL  
E115482/2026

*procedimiento, para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado".*

El artículo 320, en su inciso primero, define instrumento colectivo como *"la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado, de conformidad a las reglas previstas en este Libro"*. Su inciso final dispone que *"los instrumentos colectivos deberán constar por escrito y registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción"*.

El artículo 321 enumera las menciones mínimas que todo instrumento colectivo debe contener: la determinación precisa de las partes a quienes afecte, las normas sobre remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo y demás estipulaciones acordadas, el período de vigencia, y el acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo.

El artículo 324 regula la duración y vigencia de los instrumentos colectivos.

El artículo 327 dispone que *"la negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte de el o los sindicatos al empleador"*.

El artículo 408, sobre presentación efectuada por federaciones y confederaciones, regula la única hipótesis en que el Código del Trabajo contempla expresamente acuerdos suscritos entre organizaciones sindicales de nivel superior y empleadores o asociaciones gremiales de empleadores, en cuya virtud aquellas pueden, previo acuerdo con uno o más empleadores o asociaciones gremiales, suscribir convenios colectivos o pactos sobre condiciones especiales de trabajo, ajustados a las reglas del Libro IV.

El artículo 292 inciso cuarto entrega el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales al procedimiento de tutela laboral regulado en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código.

El artículo 420 letra a) entrega a los Juzgados de Letras del Trabajo el conocimiento de las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral.

### **Convenio N°98 de la Organización Internacional del Trabajo**

El artículo 4° dispone que *"deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo"*.

### **III. ANÁLISIS**

#### **1. El concepto legal de instrumento colectivo y su anclaje en el Libro IV del Código del Trabajo.**

El artículo 320, inciso primero, del Código del Trabajo define instrumento colectivo como la convención celebrada entre empleadores y trabajadores, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios, por un tiempo determinado, y agrega expresamente que ello debe efectuarse *"de conformidad a las reglas previstas en este Libro"*. La remisión al Libro IV del Código no es decorativa: integra el concepto de instrumento colectivo y lo subordina al cumplimiento de los procedimientos regulados en dicho Libro.



OFICINA DIRECTOR NACIONAL  
E115482/2026

Conforme al artículo 19 del Código Civil, "*cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu*". La exigencia de conformidad a las reglas del Libro IV es expresa y no admite interpretaciones que permitan prescindir de ella. Una convención que no se ajusta a los procedimientos del Libro IV no puede ser calificada, por vía interpretativa, como instrumento colectivo del artículo 320 del Código del Trabajo, cualquiera sea su denominación o el contexto en que se haya suscrito.

## **2. Las modalidades de negociación colectiva tipificadas por el legislador.**

El Código del Trabajo, en su Libro IV, tipifica las modalidades a través de las cuales puede materializarse la negociación colectiva. La negociación colectiva reglada, regulada en el Título IV del Libro IV, se inicia, conforme al artículo 327, con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte de el o los sindicatos al empleador, y su producto es un contrato colectivo. La negociación no reglada del artículo 314 se desarrolla, en cualquier momento y sin sujeción a normas de procedimiento, entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, y su producto es un convenio colectivo. La negociación de federaciones y confederaciones del artículo 408 permite a estas organizaciones, previo acuerdo con uno o más empleadores o asociaciones gremiales de empleadores, suscribir convenios colectivos o pactos sobre condiciones especiales de trabajo, ajustados a los requisitos del Libro IV.

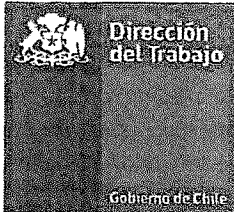
Las tres modalidades reseñadas comparten un elemento sustancial: por la parte de los trabajadores, solo las organizaciones sindicales (de base, federaciones o confederaciones) han sido habilitadas por el legislador para dar inicio o concurrir a una negociación colectiva con efectos de instrumento colectivo. Ninguna otra entidad o categoría se encuentra reconocida por la ley para esos efectos.

A su vez, el artículo 304 del Código del Trabajo restringe el ámbito de aplicación de la negociación colectiva a las empresas del sector privado y a aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación y representación, en concordancia con el mandato constitucional del artículo 19 N°16 inciso quinto, que reconoce el derecho a la negociación colectiva con la empresa en que se laboren. La hipótesis del artículo 408 (negociación entre federaciones y confederaciones, por una parte, y empleadores o asociaciones gremiales, por la otra) constituye la única vía por la cual el Código del Trabajo prevé acuerdos de carácter supraempresarial con efectos de instrumento colectivo, sujeta, en todo caso, al cumplimiento de los requisitos del Libro IV.

## **3. Ausencia de reconocimiento legal de la categoría de acuerdo colectivo atípico producto de la negociación colectiva.**

El Dictamen N°747/39 de 17.11.2025 calificó el acuerdo marco celebrado el 23.11.2022 entre la CTC, AGEMA y CODELCO como un acuerdo colectivo atípico, considerándolo una manifestación del derecho a negociar colectivamente, cuyo origen estaría al alero del derecho humano esencial de la libertad sindical. A juicio de quien suscribe, dicha categoría no encuentra reconocimiento en el ordenamiento jurídico chileno y excede el ámbito de la potestad interpretativa que la ley confiere a esta Dirección.

Conforme al artículo 19 N°16 inciso quinto de la Constitución Política de la República, es al legislador a quien corresponde establecer las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos para lograr en ella una solución justa y pacífica. El legislador, en uso de esa atribución, tipificó las modalidades antes señaladas (artículos 314, 327 y 408 del Código del Trabajo) y reservó la calidad de instrumento colectivo a las convenciones celebradas conforme a las reglas del Libro IV (artículo 320 inciso primero del Código). La creación, por vía interpretativa, de una categoría adicional de acuerdo colectivo atípico, producto de la negociación colectiva, equivale a introducir una modalidad que el ordenamiento jurídico no contempla, en una materia que la propia Constitución entrega al legislador.



OFICINA DIRECTOR NACIONAL  
E115482/2026

Esta conclusión no se ve alterada por la invocación de los principios de libertad sindical y autonomía de los cuerpos intermedios. Tales principios fundamentan el reconocimiento de que las partes pueden suscribir convenciones de naturaleza no laboral o de naturaleza obligacional entre los cuerpos que concurren, en uso de su autonomía. Pero no autorizan a la administración a equipararlas, total o parcialmente, a un instrumento colectivo, ni a calificarlas como manifestación de la negociación colectiva en los términos del artículo 19 N°16 de la Constitución, cuando ellas no se han desarrollado por alguno de los procedimientos legales. El propio artículo 4° del Convenio N°98 de la Organización Internacional del Trabajo, invocado en el Dictamen N°747/39, refiere expresamente a la negociación voluntaria orientada a la reglamentación de las condiciones de empleo por medio de contratos colectivos, en los términos que la legislación interna reconoce.

#### **4. *La doctrina histórica y uniforme de este Servicio sobre los acuerdos marco.***

Durante más de una década, la doctrina de esta Dirección sobre los acuerdos marco celebrados entre asociaciones gremiales de empleadores y organizaciones sindicales fue uniforme y coherente. El Dictamen N°214/4 de 15.01.2009 estableció que los acuerdos marco no responden a los caracteres de un convenio colectivo y que descansan en la autonomía de los cuerpos intermedios. Los Ordinarios N°3026 de 31.07.2013 y N°5956 de 14.12.2016, ambos referidos al mismo acuerdo marco celebrado entre la CTC y AGEMA en sus versiones anteriores, declararon expresamente la incompetencia de esta Dirección para pronunciarse sobre el contenido, alcances y efectos del referido acuerdo marco.

El Dictamen N°747/39 se apartó de esa línea sin justificación normativa suficiente. La construcción de una categoría de acuerdo colectivo atípico no se sustenta en disposición legal alguna, sino en una lectura indirecta de principios constitucionales y de normas internacionales, ninguno de los cuales autoriza a la administración a crear modalidades o categorías de instrumentos colectivos no previstas por el legislador.

#### **5. *Principio de juridicidad y límite competencial de la Dirección del Trabajo.***

Conforme a los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, y a los artículos 1° letra b) y 5° letra b) del Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esta Dirección ejerce su potestad interpretativa dentro del ámbito de las competencias que la ley le confiere. La facultad de fijar el sentido y alcance de las leyes del trabajo no habilita a esta Dirección para crear, por vía interpretativa, categorías o modalidades que el legislador no estableció.

Lo anterior es particularmente relevante en materia de negociación colectiva, donde el artículo 19 N°16 inciso quinto de la Constitución entrega expresamente al legislador la fijación de las modalidades y procedimientos. Una doctrina administrativa que reconozca efectos propios de la negociación colectiva a acuerdos suscritos fuera de las modalidades legales no solo se aparta del tenor literal del Código del Trabajo, sino que además contraviene la reserva constitucional y el principio de juridicidad.

#### **6. *Sobre el registro del acuerdo marco en la Inspección del Trabajo.***

El artículo 320 inciso final del Código del Trabajo ordena que "los instrumentos colectivos deberán constar por escrito y registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción". La expresión "instrumentos colectivos" debe entenderse en los términos del inciso primero del mismo artículo, esto es, aquellos celebrados de conformidad a las reglas del Libro IV. El registro previsto en la disposición no se extiende, por tanto, a convenciones que no se ajustan a dicho Libro.



OFICINA DIRECTOR NACIONAL  
E115482/2026

Las funciones contempladas en el artículo 9° del Decreto con Fuerza de Ley N°2 de 1967 (entre las que se encuentran la mediación, el estudio y la divulgación de sistemas y métodos de entendimiento directo, y la supervigilancia de los conflictos colectivos) son funciones generales del Servicio en el ámbito de las relaciones colectivas, pero no constituyen base legal para la creación de un registro distinto del previsto en el artículo 320 inciso final del Código del Trabajo. Atribuirles dicha potencialidad, sin texto que lo respalde, contraviene el principio de juridicidad.

**7. Sobre la calificación del eventual incumplimiento como práctica antisindical.**

Conforme al artículo 292 inciso cuarto del Código del Trabajo, el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustancia mediante el procedimiento regulado en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del referido Código, esto es, en sede jurisdiccional, sin perjuicio de las facultades de denuncia que la ley confiere a esta Dirección.

La determinación de si una conducta concreta configura una práctica antisindical exige el examen casuístico de los hechos y la ponderación de la prueba, materia que la ley entrega a los Juzgados de Letras del Trabajo. No corresponde, en consecuencia, a esta Dirección prejuzgar en sede interpretativa que el eventual incumplimiento de un acuerdo de la naturaleza analizada constituye, por sí solo, un atentado contra la libertad sindical.

**8. Sobre la competencia para conocer del contenido, alcances y efectos del acuerdo marco.**

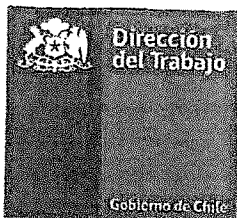
Conforme al artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores, por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo, o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral, son de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo.

Esta Dirección ha sostenido en forma reiterada que, cuando la resolución de una controversia exige el detenido estudio de antecedentes de hecho y la ponderación de prueba, su conocimiento corresponde a la judicatura laboral. En consonancia con dicho criterio, las controversias entre las partes que concurren al acuerdo marco sobre su contenido, alcances y efectos exceden la competencia interpretativa de este Servicio.

**9. Carácter técnico de esta Dirección y respeto a la distribución de competencias entre los órganos del Estado.**

Conviene subrayar, a propósito de las consideraciones precedentes, que la Dirección del Trabajo es un servicio técnico, dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuya existencia institucional y cuyas atribuciones se fundan exclusivamente en el ordenamiento jurídico que la creó y la regula. Conforme a los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, esta Dirección debe someter su actuación, a lo largo de toda su trayectoria institucional, a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, actuando dentro del ámbito preciso de las atribuciones que la ley le confiere y en la forma que ella misma prescribe.

La función interpretativa que el artículo 5° letra b) del Decreto con Fuerza de Ley N°2 de 1967 entrega al Director del Trabajo debe ejercerse con apego estricto al texto y a la voluntad del legislador, dando cumplimiento a los fines que la ley señala a este Servicio (artículo 1° letra b) del mismo cuerpo legal) y sin invadir las atribuciones que el ordenamiento jurídico ha entregado a otros órganos del Estado. En materia de negociación colectiva, esa distribución competencial está fijada de modo expreso por la Constitución: corresponde al legislador el establecimiento de las modalidades y los procedimientos (artículo 19 N°16 inciso quinto) y, en su caso, a los Juzgados de Letras del Trabajo el conocimiento de las controversias entre las partes (artículo 420 letra a) del Código del Trabajo).



OFICINA DIRECTOR NACIONAL  
E115482/2026

El respeto a esta distribución competencial no constituye una mera exigencia formal, sino una condición de la legitimidad técnica que da sustento a la actuación institucional de esta Dirección. Pronunciamientos que se aparten del mandato constitucional y legal por consideraciones ajenas al tenor de las normas, o que se sitúen en el espacio reservado al legislador o a la judicatura, debilitan la autoridad interpretativa del Servicio, comprometen su carácter técnico y afectan el adecuado funcionamiento del sistema de relaciones laborales diseñado por el legislador. Por ello, esta Dirección debe propender, durante toda su existencia, al cumplimiento riguroso de sus fines institucionales dentro de los límites que la propia ley le ha trazado.

#### IV. EN CONSECUENCIA

En ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 1° y el artículo 5° letra b) del Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, quien suscribe resuelve:

1. Se acoge la solicitud presentada por la Asociación Gremial de Empresarios para la Minería y Rubros Asociados (AGEMA) y déjese sin efecto la doctrina contenida en el Dictamen N°747/39 de 17.11.2025.
2. El acuerdo marco celebrado con fecha 23.11.2022 entre la Confederación de Trabajadores del Cobre, la Asociación Gremial de Empresarios para la Minería y Rubros Asociados (AGEMA) y CODELCO Chile no constituye instrumento colectivo del artículo 320 del Código del Trabajo, por no ajustarse a las reglas previstas en el Libro IV del referido Código.
3. Esta Dirección no se encuentra facultada para calificar el acuerdo marco como una categoría de acuerdo colectivo atípico producto de la negociación colectiva, por carecer dicha categoría de reconocimiento en el ordenamiento jurídico, conforme al principio de juridicidad consagrado en los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República y a la reserva legal establecida en el artículo 19 N°16 inciso quinto de la misma Carta Fundamental, que entrega al legislador la fijación de las modalidades y procedimientos de la negociación colectiva.
4. No procede el registro del referido acuerdo marco en la Inspección del Trabajo. El registro previsto en el artículo 320 inciso final del Código del Trabajo se circunscribe a los instrumentos colectivos celebrados conforme a las reglas del Libro IV de dicho Código.
5. La calificación del eventual incumplimiento del acuerdo marco como práctica desleal o antisindical es de competencia exclusiva de los Juzgados de Letras del Trabajo, conforme al artículo 292 inciso cuarto del Código del Trabajo, sin perjuicio de las facultades de denuncia de esta Dirección. Asimismo, las controversias entre las partes sobre el contenido, alcances y efectos del referido acuerdo marco son de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo, conforme al artículo 420 letra a) del mismo Código.

Saluda atentamente,



DAVID ODDO BEAS  
ABOGADO  
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO





**OFICINA DIRECTOR NACIONAL  
E115482/2026**

DOB/IRS

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Subdirección
- Departamento de Relaciones Laborales
- Departamento y Oficinas Nivel Central
- U. Asistencia Técnica
- XVI Regiones
- Inspección Provinciales y Comunales
- Asociación Gremial de Empresarios para la Minería y Rubros Asociados (AGEMA)
- Confederación de Trabajadores del Cobre de Chile (CTC)
- Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT)
- Corporación Nacional del Cobre de Chile (CODELCO)
- Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo